



ČVUT
ČESKÉ VYSOKÉ
UČENÍ TECHNICKÉ
V PRAZE

České Vysoké Učení Technické v Praze
Masarykův ústav vyšších studií
Oddělení pedagogických a psychologických studií
Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích

ADAPTAČNÍ PROCES VE STUDENTSKÉ ORGANIZACI IAESTE ČVUT V PRAZE

Autor: Michaela Šatková

Vedoucí práce: Ing. Bc. Pavel Andres, Ph.D., ING.PAED.IGIP

Akademický rok: 2016/2017

Klíčová slova

Adaptace; orientace; adaptační proces; pracovní adaptace; sociální adaptace; kultura organizace; studentská organizace.

Key words

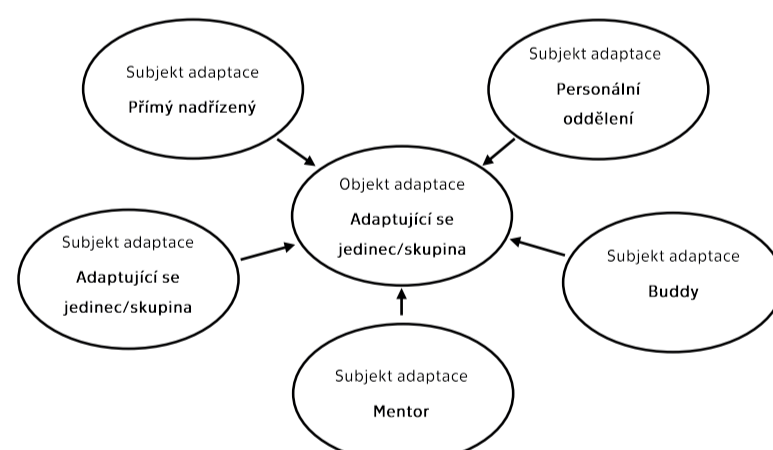
Adaptation; orientation; adaptation process; work adaptation; social adaptation; organizational culture; student organization.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou adaptace členů ve studentské organizaci. Cílem práce je analyzovat proces adaptace členů ve studentské organizaci, identifikovat její silné a slabé stránky versus příležitosti a hrozby. Na základě informací získaných od členů studentské organizace navrhnout opatření na zlepšení adaptačního procesu dobrovolníků.

English summary

This bachelor thesis deals with the problematics of adaptation of members of student organization. The goal of the work is to analyse the process of adaptation of members in student organization, to identify its strengths and weaknesses versus opportunities and threats. To propose precautions for improvement of adaptation process of volunteers based on information gained from members of student organization.



Personální procesy. Zdroj: Upraveno dle Palán (2002, str. 157)

Pracovní adaptace

V průběhu pracovní adaptace dochází k postupnému vyrovnávání osobních předpokladů jedince se specifickými požadavky náplně práce. Současně obnáší průběžné zvládnutí změn v nárocích a podmínkách pracovní činnosti (Bedrnová aj., 2012, str. 163).

Sociální adaptace

Sociální adaptace zahrnuje začlenění nového zaměstnance jak do kolektivu zaměstnanců v pracovní skupině, tak do celkového sociálního systému daného podniku. S ohledem na sociálně-psychologické souvislosti sociální adaptaci dále dělíme na adaptaci na organizační kulturu a adaptaci na pracovní skupinu (Výrost a Slaměník, 1998, str. 43).

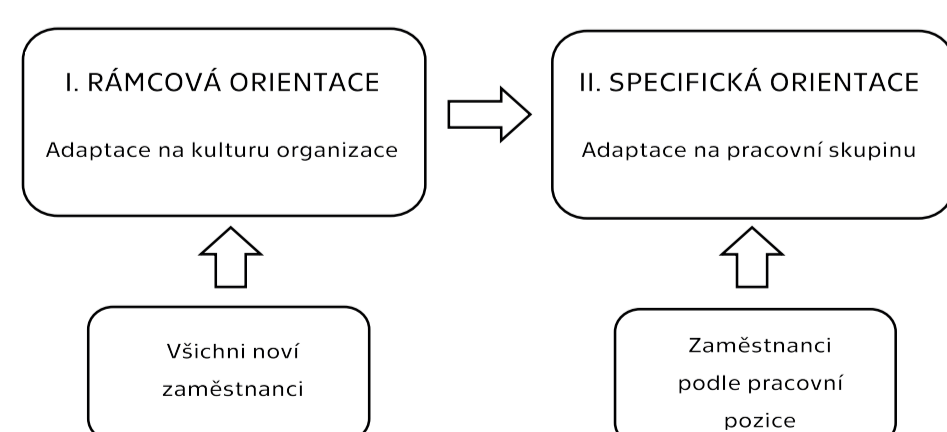
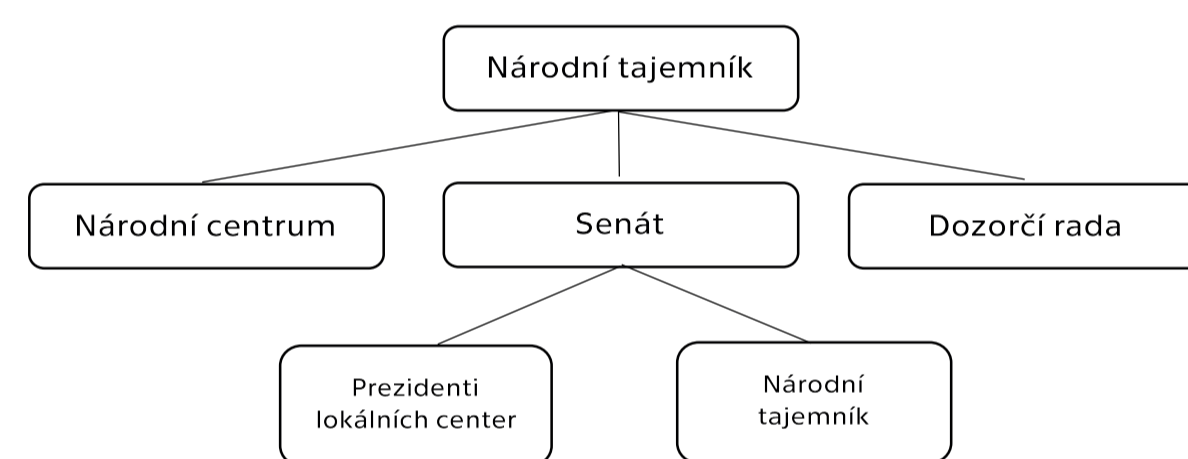


Schéma rámcové a specifické orientace. Zdroj: Vlastní

Představení společnosti

IAESTE je mezinárodní, nevládní, nepolitická a nezisková asociace. V současné době působí ve více než 85 zemích světa na 5 kontinentech. Všechny tyto země zaštiťuje IAESTE a.s.b.l. (association sans but lucratif), nezisková organizace, registrovaná v Lucembursku. Hlavním posláním organizace je šíření kulturního porozumění mezi jednotlivými světovými státy. Za tímto účelem zajišťuje zahraniční praxe pro studenty technických vysokých škol v členských zemích, což podporuje jejich profesní a osobní růst.



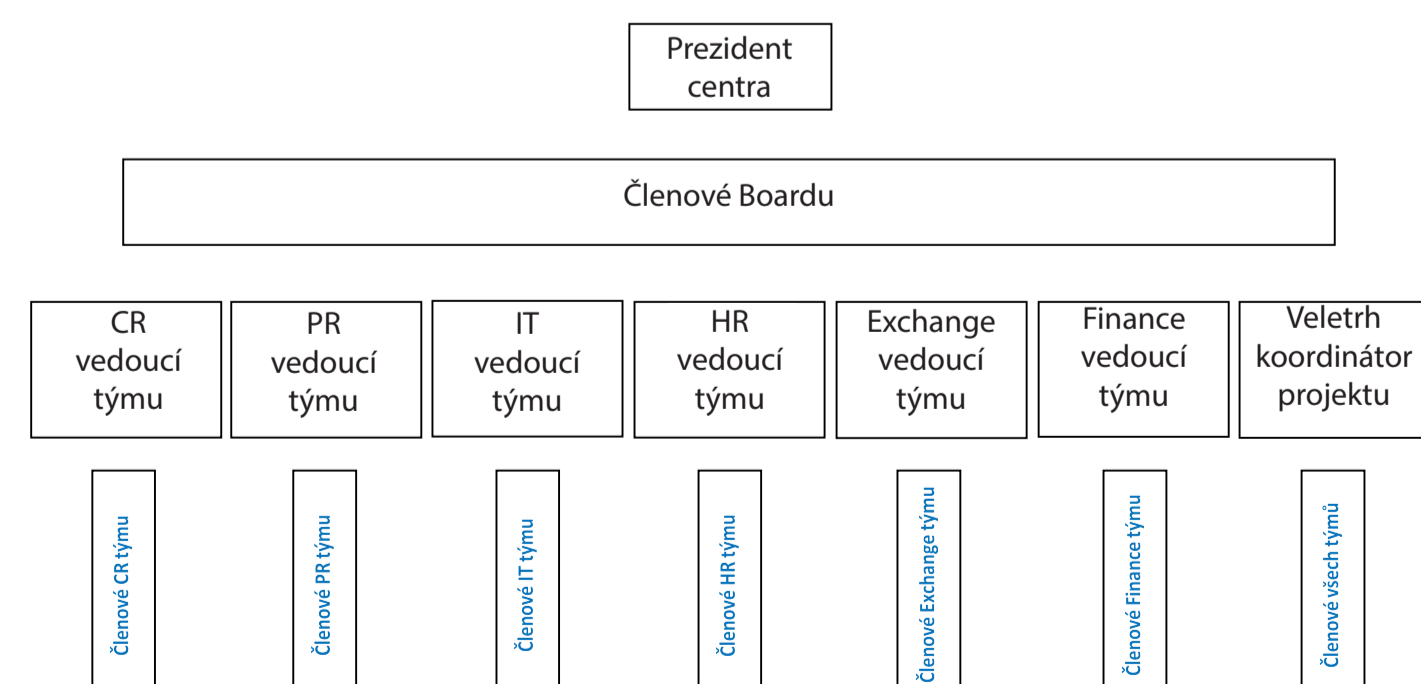
Organigram IAESTE Czech Republic. Zdroj: Vlastní data

Metodologie

K analýze stavu a návrhu na zlepšení jsem využila dotazníkové šetření mezi novými členy organizace a rozhovory s HR vedoucími, kteří působili ve vedoucí pozici v posledních třech letech. Z hlediska širší adaptace jsem využila rozhovor s vedoucí týmu finance a analyzovala jsem stav adaptace v tomto týmu.

Výsledky

Provedená opatření zajistila, že většina nových členů se za tuto dobu dokázala zorientovat a byla tak zvolena členy, a mnohem méně členů během adaptační doby odešlo. Ukázalo se, že někteří členové potřebují na adaptaci do týmů více času. Oproti neřízené adaptaci je řízený proces adaptace efektivnější v množství členů, kteří po přijetí do organizace v ní zůstanou a začnou pracovat. Adaptační doba se rovněž zkrátila, a to na přibližně na třetinu doby původní. Došlo k verifikaci prvního předpokladu, že díky zavedení řízeného adaptačního procesu v organizaci klesne fluktuace nováčků. Rovněž došlo k verifikaci i druhého předpokladu, že se nováčci budou moct dříve stát plnohodnotnými členy organizace. Zároveň byla navržena opatření na zlepšení tohoto adaptačního procesu na základě dotazníkového šetření mezi novými členy.



Organizační struktura IAESTE ČVUT v Praze. Zdroj: Vlastní

Zdroje

[1] KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů. 4. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

[2] BEDRNOVÁ, Eva, Eva JAROŠOVÁ, Ivan NOVÝ a kol. Manažerská psychologie a sociologie. Praha: Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-239-0.

[3] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.